

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran Sistem Informasi Kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia, Hukum, dan Tata Kelola Universitas Padjadjaran (UNPAD), diukur melalui 3 indikator yaitu: 1) Informasi Perencanaan Tenaga Kerja; 2) Informasi Manajemen Tenaga Kerja; dan 3) Informasi Lingkungan Kerja. Hasil analisis data menunjukkan sistem informasi kepegawaian di Biro Sumber Daya Manusia, Hukum, dan Tata Kelola Universitas Padjadjaran (UNPAD) berdasarkan persentase jawaban responden berada pada kategori cukup efektif. Dengan adanya sistem informasi kepegawaian yang cukup baik memaksimalkan kegiatan yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian.
2. Gambaran promosi jabatan di Biro Sumber Daya Manusia, Hukum, dan Tata Kelola Universitas Padjadjaran (UNPAD), yang terdiri dari 6 indikator yaitu: 1) Prestasi Kerja; 2) Kecakapan; 3) Senioritas; 4) Keadilan; 5) Kompetensi dan 6) Tanggung jawab. Keenam indikator tersebut berada pada kategori cukup efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap indikator dari promosi jabatan sudah mencerminkan situasi yang cukup efektif. Berdasarkan indikator senioritas yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator memiliki tingkat persentase tertinggi dimana promosi jabatan di Biro Sumber Daya Manusia, Hukum dan Tata Kelola Universitas Padjadjaran (UNPAD) masih berlandaskan pada lama bekerja pegawai pada organisasinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara sistem informasi kepegawaian dengan promosi jabatan pegawai. Hal ini diketahui berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dan uji korelasi *Rank Spearman* setelah dikonsultasikan dengan tabel batas korelasi berada pada kategori sedang atau

cukup. Dengan demikian hubungan sistem informasi kepegawaian dengan promosi jabatan di Biro Sumber Daya Manusia, Hukum, dan Tata Kelola Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung berada di kategori cukup.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Penulis mencoba menyampaikan beberapa saran yang mungkin akan bermanfaat bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, Variabel X (sistem informasi kepegawaian) memiliki hasil yang menunjukkan kategori cukup efektif. Berdasarkan analisis data pada aspek informasi perencanaan tenaga kerja memiliki rata-rata paling rendah diantara indikator lain, dikarenakan kurang memadainya dan kurang lengkapnya data-data yang tersedia karena keterlambatan penyerahan berkas-berkas laporan seperti sertifikat diklat, laporan latar belakang pengalaman, laporan keahlian, keterampilan dan sebagainya yang dilakukan pegawai. Kondisi seperti ini harus ditegaskan dengan cara selalu menginstruksikan dan mengingatkan kepada pegawai agar selalu menyerahkan data-data dirinya secara lengkap agar informasi perencanaan tenaga kerja tersedia dengan lengkap dan dapat digunakan secara maksimal dalam sistem informasi kepegawaian.
2. Variabel Y (promosi jabatan) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori yang cukup efektif. Pada variabel promosi jabatan ini indikator kecakapan menunjukkan hasil yang paling rendah diantara indikator yang lain. Dikarenakan komunikasi antar atasan dan rekan kerja yang kurang. Organisasi hendaknya mendukung pelaksanaan promosi jabatan secara objektif sesuai dengan prestasi dan kemampuan seseorang, berdasarkan unsur-unsur promosi seperti: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan seorang pegawai terhadap organisasi hendaknya dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan. Program promosi harus di informasikan secara terbuka, baik asas, jenis, dasar dan persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam

organisasi. Jika hal ini di informasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh.

3. Pelaksanaan sistem informasi kepegawaian berdampak terhadap promosi jabatan, oleh karena itu organisasi diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai sistem informasi kepegawaian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga promosi jabatan dapat meningkat. sistem informasi kepegawaian hendaknya dapat berjalan dengan maksimal sehingga data-data yang diperlukan dalam pelaksanaan promosi jabatan pegawai dapat membantu dan mempermudah proses promosi jabatan, kemudian agar visi dan misi pegawai dan organisasi dapat tercapai, keterkaitan kedua variabel ini cukup/sedang, jadi faktor ini merupakan faktor yang penting bagi penciptaan promosi jabatan yang optimal.